

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini secara empiris telah berhasil membuktikan adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Sebagaimana ditunjukkan oleh data hasil penelitian melalui perhitungan dengan menggunakan korelasi *product moment* dan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yakni menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,79 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,68. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Sekalipun secara empiris telah dapat membuktikan adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja namun peneliti menyadari tidak sepenuhnya kepuasan kerja ditentukan oleh iklim organisasi. Karena hanya memberikan kontribusi 37,73% dari 100% variasi sedangkan lebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar iklim organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan yang telah diuraikan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Tunas Ridean, Tbk. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi yang kuat membuat kepuasan kerja karyawan untuk menjalankan nilai-nilai yang

terkandung didalamnya semakin tinggi yang akan terlihat dari partisipasi karyawan dapat memahami iklim organisasi perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi iklim organisasi diperoleh nilai yang paling rendah adalah dimensi dukungan dan tanggung jawab. Dukungan dan tanggung jawab merupakan hal penting yang dibutuhkan karyawan. Sedangkan skor terendah untuk dimensi kepuasan kerja adalah dimensi pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja PT. Tunas Ridean, Tbk. tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Pimpinan hendaknya dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif sehingga para karyawan akan termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.
2. Pimpinan hendaknya memberikan dukungan kepada karyawannya dan untuk gaji, pengawasan dan promosi perlu ditingkatkan lagi.
3. Perusahaan dan para karyawan hendaknya menjaga hubungan yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan iklim organisasi. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai iklim organisasi dalam hubungan dengan kepuasan kerja.